



RECLASSEMENT du plan Jacob en Centrale : des mesures mais partielles !

Rappel des faits : le plan Jacob fait suite à un accord minoritaire signé par la CFDT, l'UNSA et la CFTC. Il est d'abord basé sur un chantage du gouvernement qui a mis en balance quelques mesures de carrière pour faire passer les mesures salariales dérisoires décidées en janvier 2006 entérinant la baisse de pouvoir d'achat des fonctionnaires pour les 5 dernières années (estimées à 5% depuis 2000) et programmant une nouvelle baisse. Pour mémoire :

- 0,5% au 1^{er} juillet ce qui fait 0,25 sur l'année 2006
- 0,5% au 1^{er} février 2007
- 1 point d'indice au 1^{er} novembre 2006 (on culmine à 4,50€brut !)

Le volet statutaire (2006-2008)

Effets retard sur les retraites : aucun calendrier de mise en œuvre ni de date d'effet n'avait été fixé pour l'application des mesures statutaires d'où le cafouillage et le retard pris par ce dossier. La date d'effet ne sera finalement qu'au **1^{er} décembre** d'où manque à gagner voire problème pour les agents qui attendent pour prendre leur retraite ou qui ont déjà programmé leur départ!

Les mesures ne concernent pas tout le monde : relèvement des fins de grade en C: du 393 au 415 (**le 429 est réservé aux adjoints techniques**) = **1341 agents concernés**, et en B un indice plancher qui passe de 290 à 296 (majoré) + les indices du 1^{er} grade du B administratif (B-type) alignés sur ceux du 1^{er} grade des techniciens de recherche = **456 agents concernés**
Mais pour beaucoup d'agents les dites mesures n'apportent **aucun bénéfice indiciaire** et se résument à un changement d'échelon sur le papier sans augmentation de salaire : **75% des agents sont exclus!**

INFO RETRAITE :

SUD a demandé une info d'urgence en direction des personnels concernés et la possibilité de changer sa date de départ s'il s'avère, après calcul, que le nouvel indice de reclassement apporte un plus.

Attention il faut une durée de **6 mois** dans le nouvel échelon pour que le bénéfice soit pris en compte dans le calcul de la retraite.

Une simplification dont les agents risquent de faire les frais mais on est loin du repyramidage des carrières attendu : par exemple pour les C, 1 grille unique en 4 grades et 2 filières, une administrative et une technique dans lesquelles tout le monde doit rentrer coûte que coûte (les agents des ex corps techniques, très divers, vont rencontrer des problèmes redoutables voire des effets néfastes en matière de gestion de carrière et de promotions)

D'autres mesures ne sont que **des mesures d'attente** pour calmer les agents et ne peuvent résoudre les blocages de carrière. Les primes dites de « fin de corps » pour les agents coincés dans le dernier échelon du dernier grade depuis au moins 5 ans concernent 3,6% des A (**106 agents**) et 5% des B (**113 agents**), rien pour les C. Ces primes s'appliquent sur 2006, 2007, 2008, durée couverte par les accords Jacob (décret 2006-778 du 30 juin 2006, JO du 2 juillet)

Aucune négociation n'est possible sur la mise en œuvre, les textes sont applicables tels quels

On peut craindre un autofinancement des mesures par la réduction du nombre de promotions et de recrutements (l'UNSA (SPAC en Centrale), signataire de l'accord, s'en inquiétait ouvertement en septembre !)